



Med arbetsmiljöverktyget Ergonova arbetar de anställda med olikfärgade lappar för att för varandra visa vad alla gör under arbetsdagen.

Bild: Ragnhild Larsson

Kör arbetsmiljö och Lean ihop med nya verktyget Ergonova

Publicerat: 24 januari 2013

Författare: [Ragnhild Larsson](#)

Arbetsmiljön blir ofta en sidovagn när man ska utveckla en verksamhet. Det menar Caroline Jarebrant, som har utvecklat arbetsmiljöverktyget Ergonova. Med hjälp av det kan medarbetarna få en bättre arbetsmiljö samtidigt som man effektiviserar arbetet, till exempel i Leanprojekt.



I verktyget, som Caroline Jarebrant och hennes forskargrupp har utvecklat tillsammans med praktiker i vården och industrin, gör de anställda bilder av olika arbetsflöden, där de beskriver vad olika yrkeskategorier gör på små lappar, en färg för varje yrke, och uppskattar tiden på olika arbetsuppgifter. Genom att göra detta får varje person en större förståelse för vad de gör på jobbet - och vad andra yrkeskategorier gör.

Sekreterarna är till exempel en grupp som ofta glöms bort i förändringsarbete, trots att de är en nyckelaktör i utskrivningen av patienterna och måste ha kontakt med både läkare och sjuksköterskor. För att utskrivningsprocessen ska bli mer effektiv, så att patienterna kommer hem fortare, måste alla veta vem som gör vad.

–När vi pratar om arbetsmiljö, så fastnar vi ofta i vad vi känner och tycker. Då är risken stor att man inte kommer vidare eftersom man inte ser vad som är

problemet och hur lösningen kan se ut, säger Caroline Jarebrant, forskare vid forskningsinstitutet Swerea IVF och industridoktorand vid institutionen för sociologi och arbetsvetenskap sedan 2009.

–Med den här kartan blir diskussionerna inte så personberoende, utan det blir tydligt vad en sjuksköterska eller en sekreterare faktiskt gör och vad man kan göra för att arbetet ska fungera bättre.

Bygger på japansk lean-filosofi

Arbetsmiljöverktyget bygger på den så kallade *värdeflödesanalys* som man använder inom den japanska lean-filosofin. Grunderna i Lean handlar om att skapa ett värde för vårdtagare eller kunder, samhället, ledning och medarbetare. Man analyserar flöden, genomloppstider och tider för olika arbetsavsnitt för att jaga slöseri och göra flödena mer balanserade och effektiva.

– När jag såg en sådan karta med lappar som visade alla processer och moment i produktionsflödet, insåg jag att detta skulle kunna vara en modell för det arbetsmiljöverktyg som jag hade letat efter.

I ett första forskningsprojekt, där syftet var att ta fram en *ergonomisk värdeflödesanalys*, utvecklade Caroline tillsammans med tre olika industriföretag Ergonova-verktyget 2003-2005. Grundidén är att man ska titta på arbetsmiljöfaktorerna under *hela* förändringsarbetet, från början till slut. När det fanns ett färdigt verktyg för industrin var det dags att också utveckla ett för vården, den här gången tillsammans med två vårdenheter.

Först tittade Caroline bara på den fysiska belastningen. Men snart insåg hon att man också måste belysa den psykosociala belastningen. 2008 fick hon pengar från AFA Försäkring för att utveckla ett sådant verktyg för vården.

Bra dialoger uppstår

Fördelen med att använda post-it-lappar är att man får flödet framför ögonen, menar Caroline. Det gör det enklare att ta till sig. Arbetsverktyget är uppbyggt så att man först tittar på hur nuläget ser ut. Sedan sätter man upp nya lappar i andra färger, för att identifiera problem och lösningar. Därefter skapar man ett nytt framtida läge.

– Det är viktigt att bedöma hur arbetsmiljön fungerar, men allra viktigast är att hitta bättre lösningar för det framtida läget. Ofta fastnar man i nuläget när man jobbar med arbetsmiljön. Man konstaterar kanske att det inte är så bra, men har svårt att komma vidare. Det gäller att vara mer åtgärdsinriktad, att gå från ord till handling.

I sin forskning har Caroline upptäckt att man inte är alltid så van att jobba tvärprofessionellt i vården när det gäller att utveckla verksamheten.

– Med det här arbetsmiljöverktyget får man en dialog där man både diskuterar och hittar lösningar som leder till en ökad effektivitet och en bättre arbetsmiljö. Det blir en positiv överraskning för personalen när de upptäcker att de jobbar med sin arbetsmiljö och inte enbart ställer ökade krav på sig själva.

Nutidskarta och framtidskarta

I det senaste forskningsprojektet testar och utvecklar forskarna arbetsmiljöverktyget ytterligare i samarbete med bland andra de anställda på avdelning 357 på Östra sjukhuset. Arbetet på avdelningen beskrivs i en särskild artikel (länk finns i slutet den här texten).

I projektet ska de anställda göra en handlingsplan, utifrån de lösningsförslag som de har tagit fram, för att sedan genomföra förändringarna. Forskarna undersöker bland annat om de anställda gör det som de har sagt att de ska göra – och vilka effekter förändringarna får.

På vårdenheter har de anställda valt olika nivåer för vad de ska ta med i handlingsplanerna. En del har valt avgränsade områden, som är lättare att genomföra. Andra har valt att titta på hur de organiserar arbetet, vilket är svårare och tar längre tid.

I det pågående projektet har forskarna inte sett några konkreta resultat ännu. Men i arbetet med en tidigare avdelning ville de anställda titta på hur morgonarbetet såg ut. De gjorde en nutidskarta och en framtidskarta. När de började var det väldigt stimmigt på jobbet om morgnarna: inga material fanns tillgängliga, telefonerna ringde och ingen visste vem som skulle svara. När de hade genomfört ett antal förändringar kom en anställd tillbaka efter att ha jobbat på en annan arbetsplats under ett år. Hon kände inte igen sig eftersom arbetet fungerade så bra, berättar Caroline.

– För att lyckas måste vårdenhetschefen vara drivande och ge mandat till medarbetarna att arbeta fram ett framtida läge. Förankringen bland läkarna är också viktig för att nå de allra bästa lösningarna.

Verktyg för utveckling

Caroline tror att det går införa Lean utan att skapa stress.

– Det handlar om att ta till sig grundfilosofin och använda den för att utveckla verksamheten, istället för att se den som ett verktyg för nedskärningar. Sedan är det förstås så att om man jagar slöseri, kan det innebära att tiden för återhämtning minskar och arbetet blir mer intensivt. Där måste man vara väldigt medveten och göra hållbara system för alla inblandade. Genom att titta på arbetsmiljöfaktorer när man genomför en förändring, blir man varse de problem man redan har. Man får inte göra något som medför att det blir för jobbigt för medarbetarna!

Läs också

[Lean kan både underlätta och försvåra för jämställdheten](#)

[Ris och ros om Lean i starten](#)

[Lean gav medarbetarna inflytande](#)

Vill du läsa mer om arbetsmiljö och hälsa?

[Prenumerera på suntlivs nyhetsbrev!](#)

